اعلان

عودة

حضرة صاحب الجلالة الهاشمية الملك المعظم

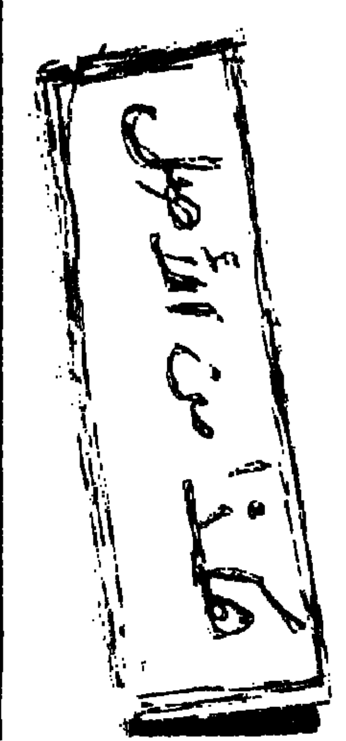
الى عاصمة ملكه السعيد

عاد بيمن الله ورعايته حضرة صاحب الجلالة الهاشمية الملك المعظم الى عاصمة ملكــه السعيد من سفرته الميمونة الى خارج المملكة الاردنيــة الهاشمية يوم الخميس الواقع في ٢٤/١١/١٩٨٣

١٩٨٣/١١/٢٦

رئيس الوزراء

مضر بدران



الجريدة الرسمية للمملكة الأردنية الهاشمية

عمان : الخميس ٢٦ صفر سنة ١٤٠٤ هـ . الموافق ١ كانون الاول سنه ١٩٨٣ م . العــدد ٣١٩١

الفهرس

مديرية المطابع العسكرية

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى الفقرة (١) للمادة (٩٤) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٣/١١/١٩٨٣
نصادق — بمقتضى المادة (٣١) من الدستور — على
القانون المؤقت الآتي، ونأمر باصداره ووضعه موضع
التنفيذ المؤقت واضافته الى قوانين الدولة على اساس
عرضه على مجلس الامة في اول اجتماع يعقده : —

قانون مؤقت رقم (٣٣) لسنة ١٩٨٣

قانون معدل لقانون محاكم الصلح

المادة ١ — يسمى هذا القانون (قانون معدل لقانون محاكم الصلح لسنة ١٩٨٣) ويقرأ مع القانون رقم (١٥) لسنة ١٩٥٢ المشار اليه فيما يلي بالقانون الاصلي وما طرأ عليه مــن تعديلات كقانون واحد ، ويعمل به بعد مرور خمسة عشر يوما من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

المادة ٢ — تعدل المادة (٣) من القانون الاصلي بحذف عبارة (مائتين وخمسين دينارا) الواردة في كل من الفقرتين (١) و (٣) منها ويستعاض عنها بعبارة (خمسمائة دينار) .

المادة ٣ — تعدل المادة (٤) من القانون الاصلي بحذف عبارة (مئة دينار) الواردة في الفقرة (أ) منها ويستعاض عنها بعبارة (خمسمائة دينار) .

المادة ٤ — تستمر محاكم البداية في نظر الدعاوى الحقوقية التي اصبحت من اختصاص قضاة الصلح بموجب المادتين (٢) و (٣) من هذا القانون اذا كانت قد شرعت بسماع اقوال او بينات الطرفين فيها عند نفاذ احكام هذا القانون ، اما الدعاوى التي لم تشرع بالنظر فيها على ذلك الوجه فتحيلهــا الى محكمة الصلح المختصة لرؤيتهــا .

المادة ٥ — يلغى اي نص او تشريع آخر الى المدى الذي يتعارض فيه مع احكام هذا القانون .

١٣/١١/١٩٨٣

الحسين بن طلال

وزيــــر العــــدل
احمد عبد الكريم الطراونه

وزير الثقافة والشباب ووزير السياحة والاثار
معن ابو نوار

وزير المالية
سالم مساعده

رئيس الوزراء ووزير الدفاع
مضر بدران

وزير الخارجية
مروان القاسم

وزير الاوقاف والشؤون والمقدسات الاسلامية
كامل الشريف

وزير شؤون الارض المحتلة
حسن ابراهيم

وزيــــر المواصلات
الدكتور محمد عضوب الزبن

وزير دولة لشؤون رئاسة الوزراء ووزير النقل ووزير الاشغال العامة بالوكالة
المهندس على السحيمات

وزير التموين ووزير الزراعة ووزير الشؤون البلدية والقروية والبيئة بالوكالــة
ابراهيم ايــوب

وزيرة التنمية الاجتماعية
انعام المفتي

وزيــــر الصحــــة
الدكتور زهير ملحس

وزير دولة لشؤون رئاسة الوزراء ووزير التربية والتعليم بالوكالة
حكمت الساكت

وزيــــر الداخلية ووزير الاعلام بالوكالة
احمد عبيدات

وزير الصناعة والتجارة
وليد عصفور

وزيــــر العمــــل
الدكتور جواد العناني

نحن الحسين الاول ملك المملكة الاردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١١/٥/١٩٨٣

نأمر بوضع النظام الآتي : ـ

نظام رقم (٥٢) لسنة ١٩٨٣

نظام موظفي سلطة الكهرباء الاردنية

صادر بمقتضى احكام المادتين (١٤) و (٣٧) من قانون الكهرباء العام رقم (٨) لسنة ١٩٧٦

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام موظفي سلطة الكهرباء الاردنيـــة لسنة ١٩٨٣) ويعمل بـه مـــن تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

المادة ٢ ـ تكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا النظام المعاني المحددة لها ادناه ما لم تدل القرينـــة على غير ذلك : ـ

السلطـــــــة : سلطة الكهرباء الاردنية .

المجلـــــــس : مجلس ادارة السلطة .

الرئيـــــــس : رئيس المجلس .

المدير العـــام : مدير عام السلطة .

اللجنـــــــة : لجنة شؤون الموظفين المؤلفة بمقتضى احكام هذا النظام .

المـــــلاك : مجموع الوظائف والفئات والدرجات والرواتب المحددة لهـــا وفق جدول تشكيلات وظائف السلطة الذي يقره مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس .

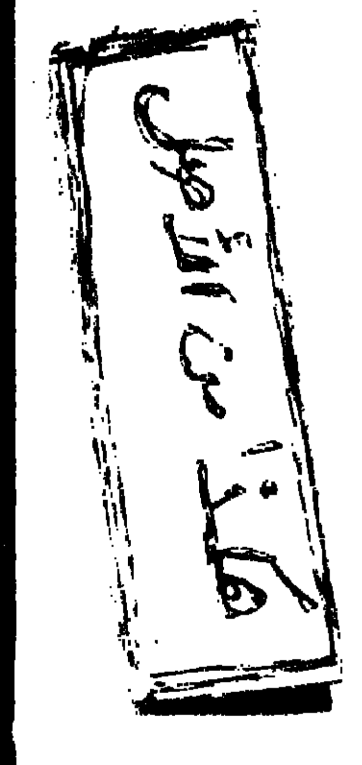
الموظـــــف : كل شخص يعين بقرار من المرجع المختص في احدى وظائف الملاك .

الراتـــــب : الراتب الاساسي الشهري للموظف .

الراتب الاجمالي : مجموع الراتب الاساسي الشهري مع العلاوات الفنية والاختصاص والعلاوات الموحدة التي يستحقها الموظف .

اللجنة الطبيـــة : اللجنة الطبية الحكومية المختصة .

المادة ٣ ـ أ ـ مع مراعاة احكام الفقرة (ب) من هذه المادة تسري احكام هذا النظـــام على جميع الموظفين الذين يتقاضون رواتبهم من موازنة السلطة واما الموظفون بعقود فتسري عليهم احكام هذا النظام الى المدى الذي لا تتعارض فيه مع الشروط الواردة في عقود استخدامهم .



ب ـ تطبق احكام نظام الخدمة المدنية المعمول به على موظفي السلطة في الحالات غير المنصوص عليهـــا في هذا النظام وتحقيقا لذلك يمارس المجلس صلاحيات مجلس الوزراء ورئيس الوزراء ويمـــارس الرئيس صلاحيات الوزير المختص كما يمارس المدير العام صلاحيات الوكيل او الامين العام .

٤ ـ أ ـ يقسم موظفو السلطة الى :ـ

١ ـ موظفين مصنفـــين

وهم الذين يعينون في وظائف مصنفة وفقاً للدرجات المبينة في المادة (٥) من هذا النظام .

٢ ـ موظفين غـــير مصنفين

وهم الموظفون الذين يعينون في وظائف وفقاً للفئات المبينة في المادة (٦) من هذا النظام .

٣ ـ موظفـــين بعقـــود

وهم الذين يعينون بوظائف لمدة محدودة بموجب عقود للقيام باعمال ومهام تتميز بالاختصاص والخبرة في وظائف مدرجة في جدول تشكيلات السلطة او على حساب المخصصات المرصودة في موازنتها لهذا الغرض .

ب ـ للمدير العام او من يفوضه ان يعين عمالا للعمل في السلطة لقاء اجور يومية ويخضعون لقانون العمل المعمول بـــه .

٥ ـ أ ـ تحدد درجات الموظفين المصنفين ورواتبهم الاساسية وزياداتهم السنوية كما يلي :ـ

الدرجـــــة	ادنى مربوطها بالدينـــار	اعلى مربوطها بالدينـــار	الزيادة السنوية بالدينـــار
الاولـــى	٢٠٥	٢٧٧	٨
الثانيـــة	١٤٧	١٩٦ر٥	٥ر٥
الثالثـــة	١٠٥	١٤١	٤ر٥
الرابعـــة	٧٥	٩٩ر٥	٣ر٥
الخامســـة	٥٣	٧٠ر٥	٢ر٥
السادســـة	٤٠	٤٨	٢

ب ـ يقرر المجلس تصنيف الموظف عند نفاذ هذا النظام في الدرجة التي يستحقها بموجب احكام هـــذا النظـــام .

ج ـ اذا بلغ الموظف اعلى مربوط الدرجة التي يشغلها وتوفرت فيه شروط الترفيع ولم يرفع الى درجة اعلى بسبب عدم توفر شاغر له فيمنح الزياده السنوية المقررة لدرجته ولمدة اقصاها خمس سنوات الى ان يصبح بالامكان ترفيعه لدرجة اعلى بتوفر الشاغر ويجري ترفيعه الى الراتب الذي يستحقه في الدرجة الاعلى بعد اضافه الزياذات السنوية التي كان يستحقها في الدرجة الاعلى وبحد اقصاه خمس زيادات سنوية .

المادة ٦ ـ أ ـ تحدد فئات الموظفين غير المصنفين ورواتبهم وزياداتهم السنوية كما يلي :ـ

	اسم الفئة	الراتب الشهري من	الى (بالدينار)	الزيادة السنوية بالدينار
الوظائف الفنية	مراقب	٩٠	١٩٨	٤٫٥
	فني اول	٧٤	١٤٢	٤
	فني ثاني	٦٠	١٠٩	٣٫٥
	فني ثالث	٤٦	٩١	٣
	عامل فني	٣٥	٦٩	٢
الوظائف الادارية				
	امين مستودع مركزي	٨٠	١٤٣	٢٫٥
	امين مستودع فرعي / مأمور مستودع / خازن قطع غيار / مأمور تخليص /	٦٠	١٠٥	٢
	مأمور حركة / سائق	٤٦	١٠٦	٣
	سكرتيرة / طابعة / كاتب	٤٠	١٠٠	٣
	جابي / قارىء عدادات	٤٠	٨٥	٢٫٥
الخدمات المساعدة				
	مأمور مقسم / مأمور استعلامات / مراسل / عامل عادي / حارس / منظف / جنائني /	٣٥	٧٣	٢

ب ـ يحدد مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس عدد الوظائف في الفئات المبينة في الفقرة (أ) من [illegible] المادة وشروط التعيين في كل منها او الترفيع من فئة الى الفئة الاعلى راتباً منها وفي حالة الترفيع [illegible] عليهم شروط ترفيع نظرائهم بالراتب من الموظفين المصنفين من حيث المدة .

جـ ـ ينقل الموظف غير المصنف الموجود على رأس عمله في السلطة عند نفاذ هذا النظام الى راتب [illegible] التي يستحقها بموجب سلم الرواتب المنصوص عليه في الفقره (أ) من هـذه المادة وذلك و[illegible] للمؤهلات التي يحملها والخبرات التي يمارس وظيفته على اساسها .

المادة ٧ ـ أ ـ يعين الموظف في الدرجتين الاولى والثانية ومن هم في مستواه في الراتب من الموظفين بعقود [illegible] من المجلس بناء على تنسيب المدير العام وتوصية اللجنة [illegible]

ب ـ يعين باقي الموظفين بقرار من المدير العام بناء على تنسيب اللجنة .

جـ ـ لا يجوز تعيين أي موظف في اي من الدرجتين الاولى والثانية أو ان يرفع اليهما الا اذا كان حائزاً على الشهادة الجامعيه .

د ـ يجوز للمجلس بناء على تنسيب المدير العام تعيين غير الاردنيين في ملاك السلطة بعقود اذا اقتضت مصلحة العمل ذلك وفق التشريعات المعمول بها وبعد الاستئناس برأي وزارة العمل ؛

المادة ٨ ـ أ ـ تؤلف في السلطة لجنة تسمى لجنة شؤون الموظفين يعين المجلس رئيساً لها واربعة اعضاء من كبار موظفي السلطه بناء على تنسيب المدير العام وتتخذ قراراتها بالاجماع او بالاكثرية .

ب ـ تختص اللجنة بتقديم التنسيب في الامور التالية :ـ

١ ـ تعيين الموظفين وترفيعهم وتعديل رواتبهم وانهاء خدماتهم واتخاذ الاجراءات التأديبية بحقهم .

٢ ـ ترشيح الموظفين للبعثات العلمية والتدريبية .

٣ ـ أي مهام أخرى يحيلها المدير العام على اللجنة مما يدخل ضمن صلاحياته بمقتضى احكام هذا النظـام .

المادة ٩ ـ لايعين أي شخص في السلطة الا اذا كان :ـ

أ ـ اردنيـاً

ب ـ لائقا صحياً بقرار من اللجنه الطبية ويجوز تعيين الشخص غير اللائق صحياً بموافقة وزير الصحة .

جـ ـ اكمل الثامنة عشرة من عمره .

د ـ حسن السلوك والسمعه .

هـ ـ متمتعاً بحقوقه المدنية ولم يحكم عليه بجناية (باستثناء الجرائم السياسية) او بجنحة مخلة بالشرف .

و ـ حائزاً على المؤهلات العلمية والخبرات التي تتطلبها طبيعة الوظيفة التي سيعين فيها.

المادة ١٠ ـ أ ـ لا يجوز التعيين الا في وظيفة شاغرة في الملاك .

ب ـ في حالة عدم وجود وظيفة شاغرة في الدرجة التي يستحقها المرشح فيجوز ان يعين في اعلى مربوط الدرجة الادنى مباشرة على ان يشار الى ذلك في قرار التعيين وان يرفع الى الدرجة الاعلى عند شغور الوظيفة في تلك الدرجة .

المادة ١١ ـ أ ـ لا يجوز تعيين اصحاب المؤهلات المبينة ادناه في الوظائف المصنفة في الملاك بدرجات ورواتب تزيد على الدرجات والرواتب التالية : ـ

١ ـ حامل شهادة الدراسة الثانوية العامة او ما يعادلها في السنة الاولى من الدرجة السادسة ؛

٢ ـ خريج المعاهد والكليات التي مدة الدراسة او الدراسة والتدريب فيها سنة واحدة بعد الحصول على الشهادة الثانوية العامة او ما يعادلها براتب السنة الثالثة من الدرجة السادسة ؛

٣ ـ خريج المعاهد والكليات التي مدة الدراسة او الدراسة والتدريب فيها لا تقل عن سنتين بعد الحصول على شهادة الدراسة الثانوية العامة او ما يعادلها براتب السنة الاولى من الدرجة الخامسة .

٤ ـ خريج المعاهد او الكليات التي مدة الدراسة الكاملة فيها ثلاث سنوات بعد الحصول على شهادة الدراسة الثانوية العامة او ما يعادلها براتب السنة الخامسة من الدرجة الخامسة .

٥ – خريج المعاهد او الكليات الهندسية الذي يحمل شهادة الهندسة التطبيقية براتب السنة ا
من الدرجة الرابعة .

٦ – خريج الجامعات والكليات والمعاهد العالية الذي يحمل الشهادة الجامعية الاولى (البكالوريوس
او الليسانس) براتب السنة الاولى من الدرجة الرابعة .

٧ – خريج الجامعات والكليات والمعاهد العالية الذي يحمل شهادة دبلوم للدراسات العليا
بعد حصوله على البكالوريوس أو الليسانس براتب السنة الثالثة من الدرجة الرابعة .

٨ – خريج كليات الهندسة الذي يحمل شهادة البكالوريوس براتب السنة الرابعة
الدرجة الرابعة .

٩ – خريج الجامعات والكليات العليا الذي يحمل شهادة الماجستير براتب السنة الخامسة م
الدرجة الرابعة .

١٠ – خريج كليات الهندسة بدرجة ماجستير براتب السنة الاولى من الدرجة الثالثة .

١١ – حامل شهادة الدكتوراه براتب السنة الخامسة من الدرجة الثالثة .

ب – اذا كانت هناك نقابة لأي من اصحاب المؤهلات المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه الم
فيشترط لتعيين حامل ذلك المؤهل في الخدمة ان يكون مسجلا في نقابته اذا كان قانونها يقضي بذل

المادة ١٢ – يجوز اخذ سنوات الخبرة العملية بعين الاعتبار لتحديد درجة او راتب المرشح للتعيين في السلطة شر
ان تكون الخبرة مما يتطلبه العمل في السلطة بحيث يمنح زيادة سنوية واحدة كحد اعلى عن كل سن
سنوات الخبرة العملية ويشترط في ذلك ان لا تعتمد الخبرة التي اكتسبها المرشح قبل حصوله على المؤ
العلمي الذي سيتم التعيين بموجبه .

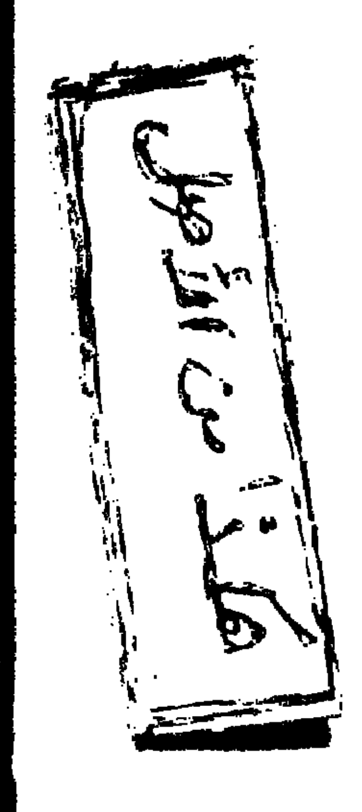
المادة ١٣ – أ – عند تعيين الموظف في السلطة لاول مرة يكون تحت التجربة لمدة سنة واحدة ويصبح الموظف ث
تلقائيا في الخدمة اعتباراً من تاريخ انتهاء مدة التجربة وذلك اذا لم يصدر قرار بانهاء خدماته ا
مدة التجربة وتعتبر مدة التجربة جزءاً من خدمة الموظف الفعلية في السلطة .

ب – يجوز انهاء خدمة الموظف خلال مدة التجربة لعدم كفاءته او سوء سلوكه او عدم الحاجة الي
وذلك بقرار من المرجع المختص بالتعيين ولا يحق له المطالبة بأي تعويض نتيجة لذلك كما لا يجوز
تعيين من انهيت خدمته لعدم كفاءته او سوء سلوكه في السلطة مرة اخرى .

ج – اذا اعيد تعيين الموظف الذي ترك الخدمة في السلطة قبل ان يكمل مدة التجربة فيوضع تحت التجر
من جديد كما يوضع تحت التجربة مجددا كل من امضى خارج السلطة مدة تزيد على ثلاث سنوات

المادة ١٤ – يجب على الموظف :

أ – القيام بعمله المنوط به بكل كفاءة وامانة ونشاط والالتزام بالاوقات المحددة للدوام وملؤها بعمل
منتج ومفيد .



ب – تنفيذ الاوامر والتوجيهات التي يصدرها اليه رؤساؤه ومراعاة التسلسل الوظيفي في الاتصالات .

ج – تطبيق القوانين والانظمة والتعليمات الموضوعة لعمله .

د – المحافظة على اموال السلطة وممتلكاتها .

ه – التصرف بلباقة وادب مع رؤسائه ومرؤوسيه ومع الجمهور والمحافظة في جميع الاوقات على
شرف الوظيفة وحسن سمعتها .

و – تبليغ رؤسائه عن كل تجاوز او اهمال او تلاعب يضر بمصلحة السلطة وعلى هذا الرئيس ان يبلغ
المدير العام بذلك فورا.

المادة ١٥ – يحظر على الموظف :

أ – التوقف عن العمل او تركه لاي سبب من الاسباب دون اذن من رئيسه او التباطؤ في العمل او
الاضراب او التحريض عليه .

ب – نقل معلومات تتعلق بعمله في السلطة الى الغير بدون اذن خطي من المدير العام .

ج – الاحتفاظ لنفسه بأي وثيقة او مخابرة او صورة او نسخة عنها تتعلق بالسلطة .

د – الانتماء الى اي حزب من الاحزاب السياسية او الاشتراك في اي تظاهرات او دعايات انتخابية ،

ه – قبول اي عمل خارج نطاق عمله الرسمي الا بتصريح من المجلس بناء على تنسيب المدير العام .

و – ان يكون محررا مسؤولا لمطبوعة دورية غير حكومية او ان يديرها او يشترك في ادارتها .

ز – قبول الهدايا والاكراميات والمنح من اي مؤسسة او شركة او شخص له علاقة مع السلطة .

ح – تعاطي الاعمال الشائنة لسمعته وسمعة وظيفته كالمراهنات والقمار والمخدرات والمسكرات وأي
سلوك شائن آخر .

ط – نشر اي خبر يتعلق بالسلطة في اي جريدة او مجلة او مطبوعة الا بموافقة المدير العام الخطية المسبقة .

المادة ١٦ – أ – يحدد اليوم الاول من اشهر كانون الثاني ونيسان وتموز وتشرين اول من كل سنة موعداً
لاستحقاق الزيادات السنوية للموظفين :

ب – اذا لم يصادف تاريخ التعيين احد التواريخ الاربعة المذكورة في الفقرة (أ) من هذه المادة فتؤجل
اول زيادة سنوية للموظف حتى الموعد اللاحق لتاريخ التعيين ولا تدفع في هذه الحالة للموظف اية
فروقات نقدية .

المادة ١٧ – يجري اعداد التقارير السنوية حسب النماذج المقررة عن عمل وسلوك جميع الموظفين وتقدر كفاءة
الموظف باحدى التقديرات التالية ممتاز ، جيد جداً ، جيد ، متوسط ، ضعيف .

المادة ١٨ – للمجلس بناء على تنسيب المدير العام :–

أ – ان يمنح الموظف الذي يبدي جدارة في عمله وورد عنه تقريران متتاليان بتقدير جيد جداً على
الاقل زيادة سنوية اضافية واحدة كما هي مقررة لدرجته او لفئته على ان لا تمنح هذه الزيادة
اكثر من مرتين في الدرجة الواحدة .

ب ــ ان يوقف الزيادة السنوية للموظف الذي ورد عنه تقرير سنوي بتقدير ضعيف على ان تطبق عليه احكام هذا النظام المتعلق بالاستغناء عن الخدمة اذا ورد عنه تقرير آخر بتقدير ضعيف .

المادة ١٩ ــ ينبه الموظف الذي يرد عنه تقرير بتقدير متوسط الى مظاهر تقصيره وينذر الموظف الذي يرد عنه التقرير بتقدير ضعيف ويطلب من كل منهما تحسين عمله وتلافي تقصيره واذا ورد تقرير ثان بحق الموظف بتقدير متوسط احيل الى اللجنة لفرض العقوبة التأديبية المناسبة عليه بمقتضى احكام هذا النظام .

المادة ٢٠ ــ يجوز ترفيع الموظف المصنف من درجة الى درجة اعلى شاغرة اذا كان مستوفيا للشروط التالية : ــ

أ ــ ان يكون قد امضى في خدمة السلطة مدة سنتين على الاقل .

ب ــ وان يكون راتبه الشهري قد تجاوز :

١ ــ راتب السنة الثالثة من الدرجة السادسة اذا كان الترفيع الى الدرجة الخامسة .

٢ ــ راتب السنة الرابعة من الدرجة الخامسة او الرابعة اذا كان الترفيع الى الدرجة الرابعة او الثالثة على التوالي .

٣ ــ راتب السنة الخامسة من الدرجة الثالثة او الثانية اذا كان الترفيع الى الدرجة الثانية او الاولى على التوالي .

جـ ــ وان يكون آخر تقريرين سنويين قد وردا عنه بتقدير جيد على الاقل ؛

د ــ يراعى في تقييم عمل الموظف عند ترفيعه كفاءته وجدارته وانتاجه ومسؤولياته وفقا للتقارير السنوية المقدمة بحقه اولا ومن ثم مؤهلاته العلمية وبعد ذلك أقدميته في الدرجة التي يشغلها فاقدميته في الخدمة.

هـ ــ يتم الترفيع بقرار من المرجع المختص بالتعيين بناء على تنسيب اللجنة .

المادة ٢١ ــ أ ــ اذا حصل موظف على مؤهل علمي جديد اعلى من المؤهل الذي يحمله ويتصل مباشرة بعمل السلطة فيجوز للمدير العام بناء عـلى تنسيب اللجنة منح الموظف الراتب المقرر للشهادة التي حصل عليها حسب احكام هذا النظام اذا كان الراتب الذي يتقاضاه اقل من راتب الشهادة ، اما اذا كان راتبه مساويا للراتب المقرر لتلك الشهادة او يزيد عليه فيجوز منحه ما يلي : ــ

١ ــ زيادة سنوية واحدة اذا حصل على شهادة البكالوريوس او الدبلوم .

٢ ــ زيادتين سنويتين اذا حصل على شهادة الماجستير شريطة ان لا يكون قد حصل على زيادة الدبلوم المنصوص عليها في البند (١) من هذه الفقرة والا فيعطى زيادة سنوية واحدة .

٣ ــ ثلاث زيادات سنوية اذا حصل على شهادة الدكتوراة شريطة ان لا يكون قد حصل على زيادات الدبلـوم والماجستير المقررة في البندين (١ ، ٢) من هذه الفقرة واما اذا كـان الموظف قد حصل على ذلك فيمنح فرق عدد الزيادات بحيث لا يتجاوز مجموع ما يمنح له ثلاث زيادات سنوية .

ب ــ يجوز تصنيف الموظف غير المصنف اذا حصل على مؤهل علمي او فني يؤهله للتعيين في الوظائف المصنفـة :

المادة ٢٢ ــ أ ــ يجوز منح الموظف زيادة سنوية واحدة في اي من الحالتين التاليتين : ــ

١ ــ اذا اكمل بنجاح دورة تدريبية تتصل بطبيعة عمله لا تقل مدتها عن اربعة اشهر او ما يعادلها او (١٩٢) ساعة تدريبية فعلية او ما يعادلها من الساعات المعتمدة .

٢ ــ اذا حضر دورة تدريبية او اكثر تتصل بطبيعة عمله لمدة لا تقل عن ستة اشهر او ما يعادلهـا ولا يتطلب اشتراكه فيها اجتيازه امتحانات او اختبارات مقررة واثبت انه دوام ما لا يقل عن ٨٠٪ من مدة الدورة او الدورات .

ب ــ لغايات هذه المادة تعني عبارة الساعة المعتمدة : وحدة دراسة تدريبية تتكون من ست عشرة ساعة دراسية تدريبية صفية مقررة في منهاج الدورة او (البرنامج) وتتطلب دراسة خارجية مرافقة تعادل اثنتين وثلاثين ساعة .

المادة ٢٣ ــ يصرف لكل من المدير العام والموظفين في السلطة منحة تعادل راتب شهر واحد مع العلاوات وتدفع في نهاية كل سنة ، ولا تصرف هذه المنحة عن المدة التي لا يتقاضى فيها المدير العام او الموظف راتبا لاي سبب من الاسباب . وللمدير العام حجب هذه المنحة عن اي موظف غير منتج في عمله او ثبت له اهماله في القيام بواجباته .

المادة ٢٤ ــ للمدير العـام ان ينقل اي موظف من مركز الى آخر او من وظيفة الى اخرى لا تقل عنها في الدرجـة والراتب وتتفق مع مؤهلاته ويكون قرار النقل خطيا .

المادة ٢٥ ــ أ ــ عند شغور اي وظيفة من وظائف الدرجتين الاولى والثانية او غياب شاغلها لاي سبب من الاسباب للمدير العام ان يكلف موظفا اخر لا تقل درجته عن درجة تلك الوظيفة للقيام باعمالها بالوكالـة بالاضافة الى مهام وظيفته الاصلية .

ب ــ يستوفي الموظف الوكيل بالاضافة الى راتبه الاصلي خمس ادنى مربوط الراتب الاساسي للوظيفة التي عين لوكالتها اذا كانت مدة الوكالة لا تقل عن شهر واحد وان لا تزيد على ستة اشهر .

المادة ٢٦ ــ أ ــ للمجلس بناء على تنسيب المدير العام ان ينتدب اي موظف للعمل في احدى الدوائر الحكومية او المؤسسات الرسمية على ان لا تتجاوز مدة الانتداب سنة واحدة ويتقاضى الموظف المنتدب رواتبه وعلاواته ومكافأته المستحقة من السلطة كما لو كان على رأس عمله فيها .

ب ــ اذا استدعي الموظف للخدمة العسكرية فيعتبر منتدبا ويستوفي راتبه كاملا عن مدة خدمته .

المادة ٢٧ ــ أ ــ للمجلس بناء على تنسيب المدير العام ان يقرر اعارة اي موظف للخدمة في الدوائـر والمؤسسات الحكومية او الشركات الخاصة التي تساهم السلطة في رأسمالها او الى الحكومات العربية او المؤسسات والمنظمات العربية او الدولية بناء على طلبها وبعد موافقة الموظف ؛

ب ــ يقرر المجلس مـدة الاعارة وشروطها الاخرى على ان لا تتجاوز مدتها الثلاث سنوات ولا يجوز إعارة الموظف بعد تلك المدة مرة اخرى الا بعد مرور ثلاث سنوات على الاقل على تاريخ انتهاء إعارته الاخيرة .

جـ ـ تضاف مدة الخدمة التي يقضيها الموظف معارا الى خدمته في السلطة كما تحسب هذه المدة ايضا من حيث استحقاق الزيادة السنوية والترفيع .

د ـ لا يتقاضى الموظف المعار طيلة مدة اعارته اي جزء من راتبه ولا اية علاوات او مكافأة من السلطة ولا يستحق اية اجازات عن مدة اعارته .

هـ ـ عند انتهاء مدة الاعارة يعاد الموظف الى وظيفة مناسبة براتب يعادل ما كان يستحقه لو لم تجـر اعارتـه .

المادة ٢٨ ـ تنظم شؤون الدوام والاجازات لموظفي السلطة بموجب تعليمات يصدرها المدير العام .

المادة ٢٩ ـ يمنح الموظف اجازة مرضية بقرار من الطبيب المعتمد من السلطة اذا كانت مدة الاجازة لا تزيد عن اسبوع واحد وعلى ان تحسم من اجازتة السنوية العادية واذا زادت عن ذلك فتمنح من اللجنة الطبية ولا تحسم من اجازته السنوية العادية .

المادة ٣٠ـ يتقاضى الموظف المجاز اجازة مرضية راتبه كاملا مع العلاوات عن الشهور الستة الاولى ونصف راتبه مع نصف العلاوات وكامل العلاوة العائلية عن المدة التي يقضيها في المرض بعد ذلك لمدة ستة اشهر اخرى ويعتبر بدء مدة الاجازة المرضية من التاريخ الذي تحددة اللجنة الطبية .

المادة ٣١ـ أ ـ اذا لم يشف الموظف من مرضه بعد انتهاء مدة السنة المبينة في المادة (٣٠) من هذا النظام فتعاد معاينته من قبل اللجنة الطبيه فأذا وجدت لدى معاينته ان مرضه غير قابل للشفاء فتنتهي خدماتـه بقرار من المجلس اذا كان من موظفي الدرجة الاولى او الثانية . وبقرار مـن المدير العام بالنسبة لبقية الموظفين

ب ـ اذا وجدت اللجنة الطبية لدى معاينة الموظف بعد مررو السنة المشار اليها ، ان مرضه قابل للشفاء ولكنه ليس قادراً على استئناف عمله فللمجلس تمديد اجازته المرضية مرة اخرى لمدة لاتتجاوز سنة بدون راتب وعلاوات باستثناء العلاوة العائلية التى يجب ان تدفع كاملة في جميع الاحوال .

جـ ـ لا يجوز انهـاء عمل الموظف لعدم لياقته الصحية ولو قررت اللجنة الطبية انه اصبح عاجزاً عن القيام بمهام وظيفته وانه لافائدة ترجى من تمديد اجازته المرضية الا بعد ان يكون قد اعطي اجازة مرضية لاتقل عن ستة اشهر براتب كامل مع العلاوات كحدادنى وذلك من التاريخ الذي تحدده اللجنـة الطبية بداية لمدة اجازته المرضية .

المادة ٣٢ـ للمدير العام ولسبب طارىء في حالة عدم استحقاق الموظف أجازة عادية ان يمنحه اجازة عرضية براتب وعلاوات لمدة لاتتجاوز اسبوعا في السنة وبدون راتب وعلاوات لمدة لاتتجاوز ثلاثة اسابيع في السنة .

المادة ٣٣ـ اذا اضطر الموظف للتغيب عن العمل بعذر مشروع فعليه ان يعلم رئيسه المباشر بذلك فـورا سواء شفويا او هاتفيا او برقيا او كتابيا قبل انقضاء يـوم العمل التالي على تغيبـه او باسرع وقت ممكن اذا استحال ذلك وان يثبت ذلك بتعبئة النموذج المقرر لهذة الغاية عند عودته للعمل .

المادة ٣٤ ـ أ ـ يعتبر الموظف فاقدا لوظيفته دون الحاجة الى توجيه انذار له اذا تغيب عن عمله دون سبب مشروع اكثر من خمسة عشر يوماً متفرقة خلال السنة الواحدة او اكثر من سبعة ايام متتالية .

ب ـ لايستحق الموظف اي رواتب اوعلاوات او مكافآت عن المدة التي يتغيب فيها عن عمله الرسمي دون سبب مشروع .

المادة ٣٥ ـ أ ـ يستحق المدير العام اجازة سنوية عادية مدتها (٢٦) يوم عمل بموافقة الرئيس .

ب ـ يستحق موظفو السلطة اجازة سنوية عادية كمايلي :ـ

١ ـ موظفو الدرجتين الاولى والثانية والموظقون غير المصنفين الذين يساوونهم في الراتب .	٢٦ يوم عمل
٢ ـ موظفو الدرجتين الثالثة والرابعة والموظفون غير المصنفين الذين يساوونهم في الراتب .	٢٢ يوم عمل
٣ ـ مرظفو الدرجتين الخامسة والسادسة والموظفون غير المصنفين الذين يساوونهم في الراتب .	١٨ يوم عمل
٤ ـ باقي الموظفين غير المصنفـين	١٤ يوم عمل

جـ ـ لا يجوز جمع الاجازات المستحقة لاكثر من سنتين متتاليتين

د ـ تعطى الاجازات للموظفين بقرار من المدير العام اومن يفوضه بناء على تنسيب الرئيس المباشر للموظف

المادة ٣٦ ـ للمدير العام ان يستدعي الموظف من أجازته العادية قبل انقضاء مدتها وتتحمل السلطـة نفقات عودته بوسيلة السفر المسموح بها سواء كان داخل المملكة او خارجها .

المادة ٣٧ ـ أ ـ يجوز منح الموظف باستثناء الموظف بعقد ـ اجازة دراسية او اكثر بدون راتب او علاوات لمدة لاتزيد في مجموعها على سنتين خلال خدمته بغية تحسين مستواه الثقافي او العلمي او المسلكي او المهني اذا كان للتحسين علاقة مباشرة بواجبات السلطة وتمنح تلك الاجـازة بقـرار من المجلس بناء على تنسيب المدير العام ولا يتقاضى الموظف المجاز اجازة دراسية علاوة سفر واجور انتقال او اي علاوات اخرى ، ولا تعتبر تلك الاجازة جزءا من خدمته الفعلية في السلطة :

ب ـ اذا كانت الاجازة الدراسية بقصد الحصول على شهادة الدكتوراه فيجوز تمديدها سنة ثالثة .

جـ ـ لايجوز منخ الموظف اجازة دراسية الا اذا اكمل مدة لا تقل عن ثلاث سنوات في خدمة السلطة وحصل على وثيقة قبول رسمية من الجهة التي يرغب الدراسة فيها .

د ـ على الموظف الذي منح اجازة دراسيه ان يقدم الى السلطة قبل انتهاء اجازتـه تلك بشهرين على الاكثر وثيقة من الجهة التي يدرس او يتدرب لديها تبين سير دراسته او تدريبه واذا تخلف عن ذلك فيعتبر فاقدا وظيفته من تاريخ بدء اجازتة الدراسية ؟

هـ ـ يجوز ملء وظيفة الموظف الذي اجيز اجازة دراسية بصورة مؤقتة بموجب عقد او بوكالة ولمدة لاتزيد عن مدة الاجازة الدراسية ولا يجوز ملء الوظيفة باكثر من موظف واحد ، على ان ينص العقد على انتهاء خدمة الموظف المتعاقد في حالة الغاء اجازة الموظف قبل انقضاء مدتها المقررة .

المادة ٣٨ ـ تستحق الموضفة الحامل عند الولادة اجازة امومة مدتها اربعون يوما براتب كامل مع العلاوات بناء على تقرير طبي من طبيب او قابلة قانونيه ولاتعتبر هذه الاجازة جزء من الاجازة السنوية العادية .

المادة ٣٩ـ للمدير العام منح الموظف الذي يود اداء فريضة الحج اجازة مدتها (٢١) يومـا براتب كامل مـع العلاوات بالاضافة الى الاجازة العادية التي يستحقها شريطة ان لاينتفع من هذه الاجازة الا مرة واحدة طيلة مدة خدمته ;

المادة ٤٠ـ تسري احكام الاجازات المرضية والدراسية واجازة الحج على المدير العام .

المادة ٤١ـ للمدير العام ان يقرر صرف ملابس عمل للموظفين الذين تقتضي طبيعة عملهم صرفها لهم .

المادة ٤٢ـ يمنح موظفو السلطة علاوة مقدارها ثلث مجموع الراتب الاساسي مع العلاوة الفنية للمهندسين او العلاوة الاساسية لباقي الموظفين وذلك مقابل العمل الاضافي المنتظم لمدة ساعتين يوميا .

المادة ٤٣ ـ أ ـ تؤمن السلطة الرعاية الطبية للموظفين وعائلاتهم وفقا للتعليمات التي يضعها المجلس بما في ذلك تحديد المبالغ التي يترتب اقتطاعها شهريا من رواتبهم مقابل تلك الرعاية .

ب ـ لغايات تطبيق احكام الفقرة (أ) من هذه المادة تشمل عائلة الموظف مايلي : ـ

١ ـ الزوجـة

٢ ـ الاولاد حتى سن الحادية والعشرين اذا كانوا يعيشون معه ويتولى اعالتهم .

المادة ٤٤ ـ تطبق على الموظف احكام نظام التأمين الصحي المدني المعمول به المتعلقة بالنفقات والتكاليف والشروط الاخرى في حالة موافقة اللجنة الطبية على معالجتة خارج المملكة .

المادة ٤٥ ـ اذا ارتكب الموظف مخالفة للقوانين والانظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها او اقدم على اي تصرف او عمل يخل بالمسؤوليات والواجبات المنوطة به او يعرقلها فتفرض عليه احدى العقوبات التأديبية التالية :ـ

أ ـ التنبيه الخطـي

ب ـ الانذار الخطـي

جـ ـ الحسم من الراتب بما لا يزيد عن ربعه في الشهر الواحد

د ـ حجب الزيادة السنوية العادية

هـ ـ تأخير الترفيـع

و ـ تنزيل الراتب في الدرجـة

ز ـ تنزيل الدرجـة

ح ـ الاستغناء عن الخدمـة

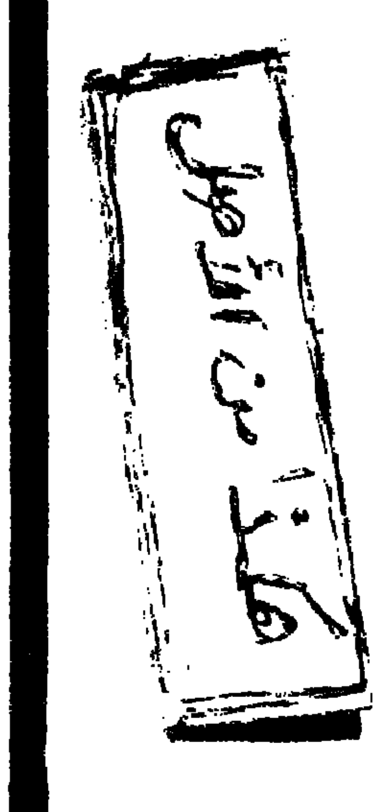
ط ـ العـزل

المادة ٤٦ ـ أ ـ يجري فرض العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة (٤٥) من هذا النظام على موظفي السلطة على النحو التالي : ـ

١ ـ العقوبتان المنصوص عليهما في الفقرتين (أ) و (ب) منها بقرار من المدير العام بناء على تنسيب من مدير الدائرة المختصة .

٢ ـ العقوبتان المنصوص عليهما في الفقرتين (جـ) و (د) منها بقرار من المدير العام بنـاء على تنسيب من اللجنة .

٣ ـ العقوبات المنصوص عليها في الفقرات (هـ) و (و) و (ز) و (ح) و (ط) منها بقرار من المجلس بناء على تنسيب اللجنة وتوصية من المدير العام .



ب ـ لايجوز توقيع اكثر من عقوبة تأديبية واحدة على الموظف في اي مخالفة مسلكيـة.

المادة ٤٧ ـ يستغنى عن خدمات الموظف في اي من الحالات التالية : ـ

أ ـ اذا عوقب بحجب زيادته السنوية لسنتين متتاليتـين .

ب ـ اذا عوقب بتأخير ترفيعه ثم ارتكب ذنبا آخر استوجب معاقبته باحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام خلال سنتين متتاليتين .

جـ ـ لورود تقريرين سنويين عنه بتقدير ضعيف وأخذت اللجنة بالتقدير

د ـ اذا فقد احد شروط التعيين في الوظيفة بمقتضى احكام هذا النظام

هـ ـ اذا اقتضت مصلحة السلطة الاستغناء عن الموظف لعدم الحاجة اليه او بسبب اعادة تنظيمها .

المادة ٤٨ ـ أ ـ يعزل الموظف في احد الاحوال التاليـة : ـ

١ ـ اذا صدر قرار تأديبي بعزلة .

٢ ـ اذا عوقب بتنزيل درجته ثم ارتكب ذنباً اخر وفرضت عليه عقوبة تنزيل الدرجة مرة ثانية .

٣ ـ اذا حكم عليه من محكمة مختصة بجناية او جنحة مخلة بالشرف كالسرقة والاحتيال والاختلاس والتزوير والرشوة وسوء الائتمان والشهادة الكاذبة او اية جريمة مخلة بالاخلاق العامة واكتسب الحكم الدرجة القطعية .

٤ ـ اذا حكم عليه بالحبس من محكمة اردنية مختصه في اية جريمة اخرى لمدة شهرين على الاقل .

ب ـ تتخذ القرارات لتنفيذ اجراءات العزل في الحالات المنصوص عليها في البنود الواردة في الفقرة (أ) من هذه المادة من قبل المجلس .

المادة ٤٩ ـ للمدير العام ان يطلب من الجهات المختصة منع الموظف المحال الى اللجنة من مغادرة المملكة .

المادة ٥٠ ـ اذا اقيمت دعوى جزائية ضد الموظف فيجب ان لاتتخذ بحقه اى اجراءات تأديبية ناشئة عن التهمة الجزائية الموجهة اليه الا بعد ان يصدر الحكم النهائي في القضية الجزائية .

المادة ٥١ ـ أ ـ للمدير العام ان يكف يد الموظف عن العمل اذا احيل الى اللجنة للتحقيق معه او الى المدعي العام او الى المحكمة .

ب ـ للموظف المكفوفة يده عن العمل الحق في ان يتقاضى نسبة من مجموع ما يتقاضاه من راتب وعلاوات لاتزيد عن النصف ،حسبما يقرره المدير العام وذلك عن كامل المدة المكفوفة يد الموظف فيها عن العمل.

جـ ـ اذا برىء الموظف الموقوف عن العمل من التهم الموجهة اليه يستحق راتبه كاملا مع العلاوات عن المدة التي اوقف فيها عن العمل واذا لم تسفر الاجراءات المتخذة بحقه عـن عزلـة او الاستغناء عن خدماته فيستحق راتبه كاملا مع العلاوات عن المدة التي اوقف فيها عن العمل اذا كانت تلك المدة ستة اشهر او اقل اما اذا زادت مدة وقفه عن العمل عن ستة اشهر فيعطى راتبه الكامل مع العلاوات عن الستة اشهر الاولى ونصف الراتب مع نصف العلاوات عن المدة الزائدة عن الستة اشهر

المادة ٥٢ ـ تنتهي خدمة الموظف باحدى الطرق التالية : ـ

أ ـ اذا اكمل الستين من عمره وللمجلس بموافقة الموظف تمديد الخدمة بعد ذلك لمدة او مـدد متعاقبة لاتتجاوز في مجموعها خمس سنوات .

ب ـ الوفـاة

ج ـ الاستغناء عن الخدمة

د ـ الاستقالة المقبولة

هـ ـ فقد الجنسية

و ـ فقد الوظيفة

ز ـ العـزل

المادة ٥٣ ـ اذا انتهت خدمة الموظف لاى سبب كان ما عدا الاستقالة او فقد الوظيفة او العزل فيدفع له ما يلي : ـ

أ ـ المبالغ المتجمعة لحسابه في صندوق الادخار .

ب ـ راتب الاجازة العادية المستحقة حتى تاريخ انتهاء خدمة

ج ـ مكافأة نهاية خدمة بمقدار الراتب الشهري الاخير عن كل سنة قضاها في خدمة السلطة قبل تاريخ شموله بقانون الضمان الاجتماعي .

د ـ ما يستحق من المنحة السنوية المنصوص عليهافي المادة (٢٣) من هذا النظام عن مدة خدمته في تلك السنة .

المادة ٥٤ ـ أ ـ تنتهي خدمة الموظف بقبول استقالته بقرار من المرجع المختص بالتعيين بناء على تنسيب الرئيس المباشر للموظف . ويجب ان تكون الاستقالة والموافقة عليها خطيتين .

ب ـ يجب ان يقدم الموظف الذي يرغب في الاستقالة طلبه قبل شهر على الاقل من تاريخ نفاذها، ويجب ان يستمر في العمل الى ان تقبل استقالته او ترفض .

ج ـ اذا ترك الموظف عمله في السلطة قبل قبول استقالته فانه يعتبر فاقدا لوظيفته .

المادة ٥٥ ـ تقتطع من المبالغ المستحقة على السلطة للموظف عند انتهاء الخدمة لاي سبب كان ما عدا الوفاة جميع المبالغ المستحقة للسلطة على الموظف بما في ذلك قروض صندوق الادخار والاقساط المستحقة عليه من قروض الاسكان .

المادة ٥٦ ـ تعتبر المدة التي قضاها اي شخص بالعمل في السلطة قبل صدور هذا النظام جزءا من خدمته الفعلية فيها على ان لا يؤثر هذا النظام على الحقوق التي اكتسبها اي موظف او مستخدم في السلطة قبل العمل باحكامه :

المادة ٥٧ ـ أ ـ ينشأ في السلطة صندوق للادخار يشترك حكماً في عضويته كل من المدير العام والموظفين والمستخدمين العاملين في السلطة .

ب ـ يحسم من الراتب لكل مشترك في الصندوق (١٠٪) منه وتدفع السلطة بالمقابل (١٠٪) من ذلك الراتب بالرغم من اي ترتيب سابق آخر كانت السلطة تطبقه قبل العمل بهذا النظام بشأن المساهمة في صندوق الادخار .

ج ـ تنظم أمور الصندوق وادارته بموجب تعليمات يصدرها المجلس .

المادة ٥٨ ـ للمجلس بتنسيب من المدير العام دفع مكافآت للموظفين والعمال عن الاعمال الاضافية الطارئة التي يكلفون بالقيام بها بعد اوقات الدوام الرسمي شريطة ان لا تزيد هذه المكافأه عما يحدده قانون العمل المعمول به وان لا يتقاضى الموظف او العامل في هذه الحاله اي علاوة عن العمل الاضافي مقرره بموجب اي تشريع اخر معمول بـه .

المادة ٥٩ ـ للمجلس بناء على تنسيب المدير العام اصدار التعليمات التي يراها ضرورية لتطبيق احكام هذا النظام على ان لا تخالف احكامه او تتعارض معها .

المادة ٦٠ ـ تلغى اي انظمة او نصوص او تعليمات او قرارات سابقة تتعلق مباشرة او بصورة غير مباشرة بالاحكام والامور التي عالجتها احكام هذا النظام .

١٩٨٣/٥/١١

الحسين بن طلال

رئيس الوزراء ووزير الدفاع
مضر بدران

وزير الاعلام
عدنان ابو عوده

وزير المالية
سالم مساعده

وزير شؤون الارض المحتلة
حسن ابراهيم

وزير المواصلات ووزير الصحة بالوكالة
الدكتور محمد عضوب الزبن

وزير الزراعة
مروان دودين

وزير العدل
احمد عبد الكريم الطراونه

وزير التموين ووزير الشؤون البلدية والقروية والبيئة بالوكالة
ابراهيم ايوب

وزير الخارجية
مروان القاسم

وزير الاوقاف والشؤون والمقدسات الاسلامية
كامل الشريف

وزيرة التنمية الاجتماعية
انعام المفتي

وزير التربية والتعليم
الدكتور سعيد التل

وزير دولة لشؤون رئاسة الوزراء
حكمت الساكت

وزير دولة لشؤون رئاسة الوزراء وزير النقل
المهندس علي السحيمات

وزير الداخلية ووزير العمل بالوكالة
احمد عبيدات

وزير الاشغال العامة ووزير الثقافة والشباب والسياحة والاثار بالوكالة
عوني المصري

وزير الصناعة والتجارة
وليد عصفور

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المـــادة (٣١) من الدستـــور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٨٣/١١/٢
نأمر بوضع النظام الآتي : —

نظام رقم (٥٣) لسنة ١٩٨٣
نظام معدل لنظام الدين العام

المادة ١ — يسمى هذا النظام (نظام معدل لنظام الدين العام لسنة ١٩٨٣) ويقرأ مع النظام رقم (٥٧) لسنة ١٩٦٧ المشار اليـــه فيما يلي بالنظام الاصلي وما طرأ عليه من تعديلات كنظام واحد ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

المادة ٢ — يلغى نص الفقره (ب) من المادة (٢٠) من النظام الاصلي ويستعاض عنه بالنص التالي : —
ب — تكون فئات اذونات الخزينة خمسة الآف وعشرة الآف وخمسين الف ومائه الف ومائتين وخمسين الف وخمسمائة الف دينار .

١٩٨٣/١١/٢ — الحسين بن طلال

وزير الثقافة والشباب ووزير السياحة والاثار **معن ابو نوار**	وزير المالية **سالم مساعده**	وزير الاعلام **عدنان ابو عودة**	رئيس الوزراء ووزير الدفاع **مضر بدران**
وزير شؤون الارض المحتلة **حسن ابراهيم**	وزيـــــر المواصلات **الدكتور محمد عضوب الزبن**	وزير الزراعة **مروان دودين**	وزيـــــر العـــــدل **احمد عبد الكريم الطراونه**
وزير دولة لشؤون رئاسة الوزراء ووزير النقل **المهندس علي السحيمات**	وزير التموين **ابراهيم ايوب**	وزير الخارجية **مروان القاسم**	وزير الاوقاف والشؤون والمقدسات الاسلامية **كامل الشريف**
وزيرة التنمية الاجتماعية **انعام المفتي**		وزيـــــر الصحـــــة **الدكتور زهير ملحس**	وزير دولة لشؤون رئاسة الوزراء ووزير التربية والتعليم بالوكالـــة **حكمت الساكت**
وزير الداخلية **احمد عبيدات**	وزير الشؤون البلدية والقروية والبيئة **حسن آلومني**	وزيـــــر الاشغال العامة **المهندس عوني المصري**	وزير الصناعة والتجارة **وليد عصفور**
وزيـــــر العمـــــل **الدكتور جواد العناني**			

تعليمات رقم (١٢) لسنة ١٩٨٣
تعليمات الدراسة والامتحانات في كليات المجتمع
صادرة بالاستناد للمادة ١١٦ من
قانون التربية والتعليم رقم (١٦) لسنة ١٩٦٤ .

المادة الاولى : تسمى هذه التعليمات (تعليمات الدراسة والامتحانات في كليات المجتمع لعام ١٩٨٣) ويعمل بها من بداية العام الدراسي ٨٤/٨٣ .

المادة الثانية : يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المخصصة لها ادناه مالم تدل القرينة على خلاف ذلك .
الوزارة : وزارة التربية والتعليم
المديرية : مديرية كليات المجتمع
الكلية : اية كلية مجتمع عامة او خاصة .
المتطلب : كل مساق دراسي مقرر
المساق : مقرر دراسي لفصل دراسي واحد ويخصص له عدد من الساعات المعتمدة .
الساعة المعتمدة : وحدة قياس تعليمية تعادل (١٦) ساعة صفية خلال الفصل الدراسي الواحد وتتطلب من الطالب مثلي هذ العدد على الاقل من الساعات للبحث والاعداد والقيام بالانشطة المتعلقة بمحتوى المساق .
الفصل الدراسي : عدد من اللقاءات المنظمة مدتها (١٦) اسبوعا بمافيها فترة الامتحانات .
الفصل الصيفي : عدد من اللقاءات المنظمة في مدة اقصاها (٨) اسابيع بما فيها فترة الامتحانات
التخصص : مجموعة المساقات المقررة لفرع من فروع البرنامج .
البرنـــامج : مجال الدراسة الذي يؤدي الى اعداد الطالب وتدريبه في حقل مهني معين .

المادة الثالثـــة : تتكون الخطة الدراسية مما يلي :
أ — مجموعة المساقات التي يدرسها الطالب في احد حقول التخصص بعد اقرارها مـــن مجلس التربية والتعليم .
ب — متطلبات كلية ، ومتطلبات برنامج ، ومتطلبات تخصص .

المادة الرابعـــة : مدة الدراسة والحمل الدراسي للطالب .
أ — يكون الحد الاقصى لمدة الدراسة في كليات المجتمع ستة فصول دراسية وفصلين صيفيين .
ب — يكون الحد الاقصى للساعات المعتمدة التي يدرسها الطالب في الفصل الـــدراسي (١٨) ساعة معتمدة ويجوز للمدير /العميد بتنسيب من رئيس القسم في الكلية ان يسمح للمتفوقين بحمل (٢٠) ساعة كحد اعلى في الفصل الدراسي ؛
ج — يكون الحد الاقصى للساعات المعتمدة التي يدرسها الطالب في الفصل الصيفي (٨) ساعات معتمدة ؛

المادة الخامسة : الدوام :

أ — يشترط الدوام في جميع المساقات التي يسجل فيها الطالب .

ب — اذا تجاوز غياب الطالب ١٨٪ من الساعات الدراسية المقررة لكل مساق دون عذر مرضي او قهري يحرم من التقدم للامتحان النهائي لذلك المساق ويعطى الحد الادنى للعلامةوهي٤٠٪ وتدخل النتيجة في حساب معدله في ذلك الفصل .

ج — اذاتجاوز غياب الطالب بسببالمرض او العذر القهري المقبول نسبة ٢٥٪ من اللقاءاتيعتبر منسحبا من ذلك المساق ويحق له اعادة دراسته في فصل لاحق .

د — يشترط في العذر المرضيان يكون بشهادة صادرةمن طبيبحكومي او معتمدة منه ومصدقة حسب الاصول .

هـ — في الحالاتالقاهرة يقدم الطالبمايثبت عذرهالقهري خلال اسبوع من تاريخعودتهللدراسة

المادة السادسة : الامتحانات والعلامات :

أ — تتألف العلامة النهائية للمساق من مجموع العلامات التالية :

- الامتحان الفصلي ٤٠٪
- امتحان نصف الفصل ٢٠٪
- الابحاث والتقارير والمشاريع ٢٥٪
- العمل اليومي ١٥٪

ب — تحسب علاماتالجزءالنظري والجزء العملي للمساقالواحدبحسب الساعات المعتمدة المخصصة لكل جزء .

ج — تكون علامة النجاح لكل مساق ٥٠٪ والمتوسط الحسابي لعلامات الطالب لجميع المساقات التي درسها لايقل عن ٦٠٪

د — تعلن نتائج كل فصل في مدة لاتزيد عن ثلاثة ايام من انتهاء الفصل .

هـ — يجوز للمعلم ان يعدل علامة الطالب اذا قدم الطالب اعتراضا مكتوبا خلال ثلاثة ايام من اعلان النتائج وبموافقه رئيس القسم في الكلية .

و — يبين في سجل العلامات عدد الساعات المعتمدة للمساق .

ز — اذا ثبت ان الطالب غش في اثناء الامتحان يعطى صفرا في ذلك الامتحان .

ح — اذا تغيبالطالبعنامتحان مابعذر مرضياو قهري مقبول يجري لـه امتحان في وقتلاحق

ط — تحفظ اوراق الامتحانات في الكلية لمدة فصل دراسي واحد فقط .

المادة السابعة : النجاح في الكلية .

يعتبر الطالب ناجحا اذا انهى المساقات المقررة المطلوبة منه في الكلية ونجـح في الامتحان العـام لكليات المجتمـع .

المادة الثامنـة : الانذار والفصل من الكلية .

أ : ينذر الطالب في الحالات التالية :

١ . اذا قصر في نصف فاكثر من مجموع الساعات المعتمدة التي درسها في الفصل الاول

٢ . اذا قصر في ربع الى نصف مجموع الساعات المعتمدة التي درسها في الفصلين الاول والثاني .

ب — يفصل الطالب من الكلية في الحالات التالية .

١ — اذا زاد مجموع الساعات التي قصر فيها عن نصف مجموع الساعاتالمعتمدةالتي درسها في الفصلين الاول والثاني .

٢ — اذا زاد مجموع الساعات التي قصر فيها عن ثلث مجموعالساعات المعتمدة التيدرسها حتى بداية الفصل الرابع .

٣ . اذا حصل على اقل من ٥٠٪ في المتوسط الحسابي باستثناء الفصل الدراسي الاول .

ج — يسمح للطالب الذي يفصل مـن الكلية بسبب التقصير في التحصيل الدراسي ان يسجل في تخصص آخر في اية كلية وعلى نفقته الخاصة وتحتسب له المساقات التي نجح بها اذا كانت من متطلبات تخصصه الجديد .

…تاسعة : اعادة دراسة المساقات والانسحاب منها :

أ — على الطالب اعادة دراسة كل مساق اجباري يحصل فيه على نتيجة مقصر .

ب — للطالب اعادة دراسة المساق الاختيارى الذي يحصل فيه على نتيجة مقصر او الغائه ودراسة نظير له اذا كان هذا ممكنا .

ج — من حق الطالبالذي يقصرفياي مساق ان يعيد دراسة هذا المساق في الفصل الدراسيالذي يلي او الفصل الصيفي .

د — يسمح للطالب بالانسحاب منمساقات سجل لها واضافة مساقات جديدة خلال الاسبوعين الاولين من الفصل الدراسي وخلال الاسبوع الاول من بداية الفصل الصيفي .

…العاشرة : تأجيل الدراسة .

أ — يحق لمدير الكلية الاستجابة لرغبة الطالب في تأجيل دراسته اذا اقتنع بالاسباب على الا تزيد عنفصلين دراسيين وفصل صيفي وذلكبعد ان يتقدم الطالب بطلبه فيمدة اقصاها اسبوعان من بداية الفصل الدراسي .

ب — لاتحتسب مدة التأجيلمن الحد الاقصى للمدة المسموح بها للدراسة في الكلية كما ورد في المادة الرابعة من هذه التعليمات .

ج — اذا زادت مدة التأجيل على المدة الواردة في الفقرة (أ) من هذه المـادة يعتبر تسجيل الطالب ملغى ويعامل معاملة الطالب الجديد .

د — لاتؤجل دراسة الطالب المستجد او المنتقل الى الكلية الا بعد مضي فصل دراسى واحد على الاقل على دراسته في الكلية .

المادة الحادية عشرة : الانتقال الى الكلية :

لمدير الكلية الموافقة على نقل الطالب في حالة وجود شواغر ووفق الشروط التالية :

أ ــ استكمال شروط القبول في الكلية المنقول اليها من العــام الدراسي الذي التحق به الطالب في الكلية الاولى .

ب ــ ان يكون منتقلا من كلية / جامعة تعترف بها وزارة التربية والتعليم .

جـ ــ ان يكون قد اتم دراسة فصل دراسي من مواد الخطة الدراسية التي يرغب في دراستها .

د ــ ان يتم الانتقال في مطلع فصل دراسي جديد .

هـ ــ تنظر الوزارة في المساقات التي درسها الطالب في الكلية/الجامعة المنقول منها لغرض معادلة هذه المساقات في ضوء الخطة الدراسية للبرنامج وحقل التخصص الذي يرغب الالتحاق به

المادة الثانية عشرة: تعالج لجنة التخطيط والتنسيق في الوزارة اية حالة تنشأ من تطبيق هذه التعليمات بما في ذلك معالجة قضايا الطلبة المسجلين في الكليات قبل العام الدراسي ٨٣/ ١٩٨٤ .

المادة الثالثة عشره: تلغي هــذه التعليمات « تعليــمات رقم ٥ لسنــة ١٩٨١ تعليــمات الدراسة والامتحانــات لـ كليات المجتمع » .

تعليمات المخابر المعترف بها لغايات التدريب

الشروط الواجب توفرها في المخبر الطبي المعترف به لغايات التدريب استنادا الى المادة (١٩) من نظام ترخيص وادارة المخابر الطبية الخاص رقم (٢٣) لسنة ١٩٨٢ : ــ

أ ـ أن يكون المسؤول الاول طبيبا متخصصا في احد العلوم المخبريــة مع خبرة في مجــال العمل لا تقل عن سنتين أو :

ب ـ أن يكون المسؤول الاول من حملة الشهادة الجامعة الثانيــة (الماجستير) او الدكتوراه في احد فروع العلوم المخبرية وخبرة في مجال العمل لا تقل عن ثلاث سنوات في المختبرات التشخيصية .

ان يكون مسؤولو الفروع في هذا المخبر من حملة الشهادة الجامعية الاولى على الاقل مع خبرة لا تقل عن ثلاث سنوات في مجال العمل .

تجرى في هذا المخبر الفحوصات الطبية التالية : ــ

أ ـ مبحث الدم .

ب ـ الكيمياء الحيوية .

جـ ـ علم الاحياء المجهرية (Microbiology) بحيث يشمل ذلك الجراثيم العامة والطفيليات والفطريات .

د ـ فحوصات علم الامراض (الباثولوجي) اذ كان المتقدم طبيبا متخصصا ويرغب العمل في هذا المجال .

هـ ـ مبحث الامصــال .

ان يكون التدريب مبرمجا شاملا الفروع المخبرية كما ورد في البند الثالث .

ان يكون المخبر الذي تدرب فيه طالب الترخيص من المخابر المعتمدة للتدريب في الجهة او البلد الذي يقع فيهــا ويثبت ذلك بواسطه وثيقة مصدقة حسب الأصول من البلد المعني .

يحدد وزير الصحة المخابر المعترف بها لغايات التدريب داخل المملكة وخارجها بناء على توصية بهذا الخصوص تقدم اليه من لجنة ترخيص وادارة المخابر الطبية .

كل من تدرب في مخبر تابع لمستشفى حكومي وانطبقت عليه شروط نظام ترخيص وادارة المخابر الخاصة قبل صدور هذه التعليمات يعامل حسب شروط النظام المشار اليه اعلاه وتوصية لجنة ترخيص المخابر .

تنشر المخابر المعترف بها داخل المملكة سنويا بالجريدة الرسمية .

يسري مفعول هذه التعليمات اعتبارا من تاريخ تعميمها .

وزيــر الصحة
الدكتور زهير ملحس